

## PALK JA TÖÖJÕUD

### Küsimustik 1462

Palgastatistika andmeid kogutakse riigisiseste majandusotsuste langetamiseks, palgastatistika suundumuste jälgimiseks ja tööturu muutuste hindamiseks. Uuring annab ka teavet keskmise kuu- ja tunnipalga ning tööjõukulu kohta, mis on tööviljakuse mõõtmise alus ja annab ülevaate majandustegevuse kulude muutusest. Ühelt poolt võimaldab see hinnata riigi rahvusvahelist konkurentsivõimet tööstuspiirkonnana, teiselt poolt näitab võimalikku ohtu finantsstabiilsusele. Andmete põhjal arvutatakse tööjõukuluindeksid Euroopa Liidu määrusega (Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus nr 450/2003 tööjõukuluindeksi kohta) kehtestatud ühtse meetodika alusel, mis tagab andmete rahvusvahelise võrreldavuse.

Küsimustikuga kogutakse iga kuu andmeid majanduslikult aktiivsetelt üksustelt (ettevõtted, asutused jm organisatsioonid) Eesti tarbijate vajaduse alusel. Kõikidelt üle 50 töötajaga ettevõtetelt kogutakse andmeid iga kuu, alla 50 töötajaga ettevõtetelt kogutakse kord kvartalis andmeid kvartali esimese, teise või kolmanda kuu kohta. Majandusüksuste statistilisest registrist moodustatakse tegutsevate, vähemalt ühe töötajaga majandusüksuste loend. Esitatud andmed on konfidentsiaalsed ja üksikandmeid ei avaldata.

Andmete peamised tarbijad on Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium (MKM), Sotsiaalministeerium (SM), Rahandusministeeriumi (RM), Euroopa Liidu statistikaamet (Eurostat), Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (ILO), teadlased, majandusanalüütikud, meedia ning Statistikaamet (makromajandusstatistika tegemisel).

#### Miks andmeid küsitakse ja ei võeta otse Maksu- ja Tolliametist?

Kuigi nii TSD kui ka Statistikaameti küsimustik „Palk ja tööjõud“ sisaldavad tööjõukulude ja tööjõu andmeid, on neil siiski märgatavad erinevused. Peamised sisulised põhjused, miks palgaküsimustiku asemel ei saa TSD-d kasutada, on järgmised:

1. Pole võimalik eristada vajalikke palgakomponente (nt ebaregulaarsed preemiad). TSD-l on 10. väljamakse all koos kõik isikule tehtud väljamaksed, pole võimalik eristada puhkusetasusid, preemiad, toetuseid, pensioni jms.
2. Statistikaameti (sh Eesti Pank, Tervise Arengu Instituut) andmed on tekke-, MTA andmed kassapõhised. Näiteks augustis teenitud palk läheb Statistikaametis augusti arvestusse, ent MTA-s septembris, mil see välja makstakse. Kui töötajale makstakse korraga välja näiteks kahe kuu palk (või palk ja puhkuseraha), kajastub see Statistikaameti palgastatistikas tekkepõhisuse tõttu õigesti, kuid MTA andmete järgi sai töötaja kätte tavapärasest kaks korda suurema väljamakse.
3. TSD-l ei ole tegelikult töötatud tunde, seega pole võimalik öelda, kas töötaja töötas teatud kuus tehtud väljamakse eest 10 h, 40 h või 160 h.

Võimaluse korral kasutatakse küsimustiku eeltäitmiseks TSD või TÖR-i andmeid. Küsimustikus eeltäidetakse töötajate arv Maksu- ja Tolliameti TSD põhjal.

Olukord laheneb projekti „Aruandlus 3.0“ rakendamisel, kui palga ja tööjõu andmed saadetakse raamatupidamistarkvarast nii Statistikaametile (sh EP, TAI) kui ka Maksu- ja Tolliametile (TSD, TÖR).

„Aruandlus 3.0“ kohta saab infot aadressil <https://www.stat.ee/et/statistikaamet/tarkvaraarendajale>.

## Küsimustik PALK JA TÖÖJÕUD

### Küsimustiku ülesehitus

Küsimustik koosneb A-osast, mis tuleb andmeesitajal ise täita, ja B-osast, mis täidetakse automaatselt A-osa andmete põhjal. B-osa on mõeldud andmeesitajale tagasisideks ja andmete loogiliseks kontrollimiseks.

### A. PALK JA TÖÖJÕUD

1. TÖÖJÕUD JA TÖÖTATUD TUNNID
2. TÖÖJÕUKULUD
  - 2.1. BRUTOPALK
  - 2.2. SOTSIAALMAKS KOOS TOETUSTE JA HÜVITISTEGA
3. TOETUSED TÖÖANDJALE

### B. TEIE ESITATUD ANDMETE PÕHJAL ARVUTATUD TULEMUSED

1. Keskmise tunnitasu
2. Keskmise töötatud tundide arv kuus ühe töötaja kohta
3. Keskmise brutokuupalk

Küsimustik hõlmab töölepingu ja avaliku teenistuse seaduse alusel töötavaid või teenistuses olevaid füüsilisi isikuid. Samuti võetakse arvesse kõik avaliku teenistuse seaduse (ATS) § 2 lõikes 2 loetletud isikud. Arvestatakse ka ATS-i § 2 lõikes 3 loetletud järgmisi isikuid: osavalla- või linnaosavanem, valla- või linnavalitsuse liige, Vabariigi Valitsuse liige, kohtunik, õiguskantsler, riigikontrolör ja Vabariigi President.

Küsimustik on tekkepõhine ja hõlmab töötajaid, kelle tööjõukulud langesid vaatluskuusse.

Hõlmatud ei ole võlaõigusliku lepingu alusel teenust osutavad füüsilised isikud, lapsehoolduspuhkusel viibijad (kuni lapse 3-aastaseks saamiseni), töötajad, kelle töösuhe on peatatud kauemaks kui 6 kuuks, teenust osutavad isikud, kohaliku omavalitsuse volikogu liikmed, kohtukaasistujad, aktsiaseltsi või osaühingu nõukogu liikmed (kui nad ei ole aktsiaseltsi või osaühingu töötajad). Hõlmatud ei ole ka juhatuse liikmed, kui neil ei ole töölepingut.

## Üldised mõisted ja selgitused

Mõiste	Selgitus
<b>TÖÖJÕUD JA TÖÖTATUD TUNNID</b>	
<b>Tasu teeninud töötajate arv aruandekuul</b>	Töötajate arvu hulka kuuluvad töölepingu ja avaliku teenistuse seaduse alusel töötavad isikud, kes on ettevõtte või asutuse töötajate nimekirjas ning teeninud aruandeperioodil tasu. Suurendatud töökoormusega töötajad arvestatakse ühe isikuna. Aruandeperioodil tööandja personali nimekirjas olevaid mittetöötavaid lapsehoolduspuhkusel ja ajateenistuses viibijaid ei arvata töötajate hulka. Töötajate arvu hulka kuuluvad ka avaliku teenistuse seaduse alusel erijuhud: Vabariigi President, Vabariigi Valitsuse liikmed, riigikontrolör, õiguskantsler, kohtunik, politseiametnik, piirivalveametnik, vanglaametnik, prokurör ja kaitseväeteenistuse seaduse alusel lepinguliselt teenistusse võetud isikud. Siia ei kuulu kohaliku omavalitsuse volikogu liikmed ning aktsiaseltsi või osaühingu nõukogu liikmed, kui nad ei ole aktsiaseltsi või osaühingu töötajad. Töötajate arv aruandekuul peab olema vastavuses tööandja tööjõukuludega aruandeperioodil. Endised töötajad töötajate arvu ei kuulu.
<b>Täistööajale taandatud keskmine töötajate arv (kahe kümnendkohaga)</b>	<p>Täistööajale taandatud kuukeskmise töötajate arvu leidmiseks arvutatakse töötajate kogu kalendaarne ajafond päevades ja jagatakse see kalendrikuu päevade arvuga. Kalendaarse ajafondi leidmiseks summeeritakse iga töötaja kõik tööpäevad, puhkepäevad ja töölt puudumise päevad (haiguspäevad, puhkusepäevad jt). Töötajate arv puhkepäevadel ja pühadel arvestatakse võrdsena puhkepäevale või pühale eelnenud tööpäeva töötajate arvuga. Osalise tööajaga töötajad arvestatakse proportsionaalselt töötatud ajaga (näiteks töötaja, kes töötab lepingu järgi 20-tunnise töönalalaga, arvestatakse 0,5-na). Lapsehoolduspuhkusel viibijaid ja teisi töötajaid, kelle töösuhe on peatatud kauemaks kui 6 kuud, ei arvata töötajate keskmise arvu hulka.</p> <p>Töötajate arvu taandamise näide. Tööandja töösisekorraeeskirja järgi kehtestatud tööajanorm on 8 tundi päevas. Leida töötajate kuukeskmise arv, kui tööandja juures töötas 1.–15. jaanuarini 30 täistööajaga töötajat, 16.–31. jaanuarini 50 täistööajaga töötajat, 1.–31. jaanuarini 1 osalise tööajaga töötaja 6 tundi päevas – 0,75-na, 1.–15. jaanuarini 1 osalise tööajaga töötaja 4 tundi päevas – 0,50-na, 1.–31. jaanuarini 1 osalise tööajaga töötaja 2 tundi päevas – 0,25-na. Jaanuari täistööajaga töötajate keskmise arvu leidmine: <math>(15 \times 30 + 16 \times 50) : 31 = 40,32</math>  Osalise tööajaga töötajate keskmise arvu leidmine: <math>(0,75 \times 31 + 0,5 \times 15 + 0,25 \times 31) : 31 = 1,24</math> Töötajate keskmine arv, taandatud täistööajale: <math>40,32 + 1,24 = 41,56</math>.</p>
<b>Töötatud tundide arv (tuhandetes tundides kahe kümnendkohaga)</b>	Töötatud tundide arv (tuhandetes tundides kahe kümnendkohaga) – siia kuuluvad tegelikult töötatud tunnid (sh töö ettevalmistamise, seadmete hooldusremondi, töövahendite puhastamise, töökäskude ja aruannete täitmise aeg; töökohal oldud, kuid mittetöötatud aeg, nt seadmete lühiajalise seiskumise jm aeg; kohvi- ja teepausi aeg ning ületunnid, v.a tasustatud, kuid tegelikult mittetöötatud tunnid (puhkuse ja haiguse aeg jt), lõuna, tööle ja töölt koju sõidu aeg, tasemekoolitusel (hariduse omandamine) ja tööalasel koolitusel (kursused, õppused) viibitud aeg. Töötatud tundide arv peab olema vastavuses teenitud tasuga (rida 5 kuni rida 7).

Mõiste	Selgitus
<b>Vabade tasustatud ametikohtade arv aruandekuu lõpul</b>	Kõik aruandluskuu viimasel kuupäeval vabad ametikohad kokku, s.o vastloodud, vabad või vabaks saavad tasustatavad ametikohad, mille korral tööandja a) tegutseb aktiivselt ja on valmis tegema edasisi jõupingutusi sobiva kandidaadi leidmiseks väljastpoolt ettevõtet/asutust/organisatsiooni ja b) kavatseb ametikoha täita kohe või kindlaksmääratud aja jooksul. Siia kuuluvad nii täis- kui ka osalise tööajaga vabad ametikohad.
<b>BRUTOPALK</b>	
<b>Põhitöötasu koos igakuise lisatasu ja preemiaga</b>	Töölepingus või õigusaktis kindlaks määratud tasu alusel arvestatud aja- ja tükitööpalk koos regulaarselt makstava lisatasuga. Regulaarse lisatasu alla kuulub iga kuu makstav preemia ja lisatasu, lisatasu rasketes ja tervistkahjustavates tingimustes töötamise eest, kvalifikatsiooni-, keele- ja staažitasu, kui arvestamise alus on tegelikult töötatud aeg. Siia ei kuulu ületunnitasu ega eritasu vahetustega, öötöö ja riigipühäl töötamise eest, ebaregulaarsed tasud ja preemiad, mitterahaline tasu, regulaarsed kvartalipreemiad (tulemustasu) ja muud mitteregulaarsed (ühekordsed) preemiad ja lisatasud ning tasu mittetöötatud aja eest.
<b>Tasu ületunnitöö eest</b>	Töötasu üle normaaltööaja töötatud tundide eest. Hõlmab kogusummat, mitte ainult tavapärasele tunnitasele lisanduvat lisatasumäära. Näide: töötaja tunnipalga määr on 5 eurot ja ületunnitöö eest makstav lisatasu on 50%, seega 2,5 eurot. Näidatav summa on $5 + 2,5 = 7,5$ .
<b>Lisatasu vahetustega, öötöö ja riigipühäl töötamise eest</b>	Lisatasu vahetustega, öhtusel, ööajal, nädalavahetustel või riiklikel pühadel töötamise eest, kui neid ei käsitata ületunnitööna. Siia kuulub täiendav lisatasu summa, mitte kogusumma.
<b>Ebaregulaarsed lisatasud ja preemiad</b>	Kõik ebaregulaarselt makstavad lisatasud ja preemiad: kvartalipreemia, aastapreemia, jõulupreemia, tulemustasu ja muud ebaregulaarselt makstavad lisatasud ja preemiad (sealhulgas puhkusetootus, kasutamata puhkusehüvitis). Siia ei kuulu regulaarne (igakuine) preemia ega lisatasu, sotsiaaltoetus juubeli, sünni, surma jm puhul.
<b>Tasu mittetöötatud päevade eest</b>	Kõik puhkusetasud ja eripuhkusetasud (nt abiellumise, pereliikme surma, sõjaväeteenistuse, lapse koolimineku puhul) ning muud tasud mittetöötatud aja eest, siia kuulub näiteks tööseisakutasu, streigi- ja töösulu ajal makstav tasu, tasemekoolituse ja tööalase koolituse ajal makstav tasu, tervishoiutöötaja koduvalvetasu selle aja eest, kui väljakutsel ei käidud. Küsimustikku ei kuulu puhkusetasu, mis on hüvitatud riigieelarvest (lapsepuhkus, isapuhkus, puudega lapse vanema puhkus, tasustatud hoolduspuhkus, osalise või puuduva töövõimega või alaealise töötaja põhipuhkus).

Mõiste	Selgitus
<b>Mitterahaline tasu ehk loonustasu</b>	Mitterahaline tasu (loonustasu) – erinevad mitterahalised tasud, nt tasud toodetena või teenustena; toit ja jook; riietus ja jalatsid jm; töötaja eluasemega seotud haldus- ja kommunaalteenused (elekter, gaas, vesi, küte jm); alandatud hinnaga saadud tooted või teenused; tööandja tasutud tarbekauba ostmise laenuintress; eluasemelaenu intressi tasumine; toetused majutamise ja eluasemega seotud kulude katteks (nt rent); tööandja omanduses olevate majade, korterite haldamisega seotud kulud (hooldusremondi, kindlustuse ja majandamise kulu); tööandja auto kasutamine isiklikuks tarbeks (sh isikliku tarbimise osa tööandja auto kulutustest, mis hinnatakse proportsionaalse osana auto kasutamise seotud kulutustest nagu kütus, remondi-, hooldus- ja rendikulud, kindlustus, parkimine jm); kaudsed toetused oma töötajatele, nt toetused tööle ja töölt koju sõiduks (kuukaardid, bussipiletid jms, toetused lastehoiule, toitlustusele, spordi ja vaba aja veetmisele ja maksed ametiühingufondidesse.
<b>Tööandja maksed töötajate hoiuskeemidesse</b>	Tööandja tehtud maksed erifondi loomiseks tööandja aktsiate või muude finantsaktivate ostmiseks töötajatele, isegi kui neil ei ole otsest juurdepääsu sellistele vahenditele. Maksetest tuleb maha arvata tööandjale kehtiva mis tahes maksusoodustuse summa. Aktsiate tasuta jagamist või aktsiate alandatud hinnaga müüki töötajatele või erifondile võib käsitada tööandja kuluna üksnes juhul, kui kõnealused aktsiad ostetakse aktsiaturult. Selle maksumus tööandjale on ostuhinna ja müügihinna või üleandehinna vahe. Tasu näidatakse koos tulumaksuga.
<b>SOTSIAALMAKS KOOS TOETUSTE JA HÜVITISTEGA</b>	
<b>Sotsiaalmaks</b>	Sotsiaalmaks, mis on arvestatud aruandekuu (kalendrikuu) rahalistelt ja mitterahalistelt (erisoodustustelt) tasudelt. SIIA EI KUULU sihtannetuste arvelt oma töötajatele makstavatelt brutotöötasudelt, tööandjale makstud palgatoetuselt ja töövõtulepinguga töötajate töötasudelt arvestatud sotsiaalmaks.
<b>Tööandja töötuskindlustusmakse</b>	Töötuskindlustusmaks, mis on arvestatud aruandekuu (kalendrikuu) tööjõukuludelt. Sii ei kuulu kindlustatu enda töötuskindlustusmakse ning sihtannetuste arvelt oma töötajatele makstavalt brutotöötasult, tööandjale makstud palgatoetuselt ja töövõtulepinguga töötajate töötasult arvestatud töötuskindlustusmakse.
<b>Tööandja leppekohased ja vabatahtlikud sotsiaalmaksed</b>	Tööandja maksed sotsiaalkindlustusskeemidesse peale kohustuslike maksete (sotsiaalmaks, töötuskindlustusmaks): lisapensioniskeemid (kindlustusseltside kindlustusskeemid, tööandja hallatavad kindlustusfondid, eelarve reservid, kõik kulutused lisapensioniskeemide rahastamiseks), ravikindlustuse lisaskeemid, töötuskindlustuse lisaskeemid jm vabatahtlikud sotsiaalkindlustuse lisaskeemid (nt elu-, tervise-, õnnetusjuhtumikindlustus).

Mõiste	Selgitus
<b>Töötajale makstavad hüvitised haigestumise, tööõnnetuse või kutsehaiguse korral</b>	Summad, millest on maha arvatud sotsiaalkindlustusasuuste tagasimaksud ning mida tööandja maksab otse töötajale haiguse, tööõnnetuse, kutsehaiguse vms korral sissetuleku tagamiseks ja saamata jäänud tulu hüvitamiseks. Siia ei kuulu haigekassa hüvitatud haiguspäevad.
<b>Töötajale makstavad hüvitised ja toetused pensionideks ja tervishoiuks</b>	Hõlmab tööandja arvestatud hüvitisi ja toetusi praegustele või endistele töötajatele pensionideks ja tervishoiuks, eriti valitsemissektoris. Summad, mida tööandja maksab otse töötajale (mitte kindlustuskeemide ega fondide kaudu). Summa kirjeldatakse siis, kui tegelik väljamakse töötajale või endisele töötajale tehakse.
<b>Töötajale makstavad hüvitised töösuhte lõpetamisel</b>	Kõik tööandja hüvitised töösuhte lõpetamisel ja maksed ettevõttest lahkuvale töötajale, mida makstakse otse töötajale. Siia kuulub näiteks lahkumistoetus ja kompensatsioon töölt ette teatamata vabastamise eest. Siia ei kuulu kasutamata puhkuse hüvitis, mis kuvatakse ebaregulaarse preemia real.
<b>Töötajale makstavad muud hüvitised ja toetused</b>	Kõik mujal nimetamata otse töötajale makstavad muud sotsiaalmaksud, toetused ja hüvitised, nagu õppetoetus (väljaspool ettevõtet toimuvad koolitused) töötajale ja tema perekonnale, tagatud hüvitis osalise töötuse eest või töötamise takistuse korral makstav keskmine töötasu, ühekordsed toetused töötajale teatud sündmuse puhul (abiellumine, laste sünd), töötajate laste hariduskulude katmine.
<b>TOETUSED TÖÖANDJALE</b>	
<b>Tööandjale makstud palgatoetus</b>	Palgatoetus on tööandjale töötule rakendamiseks makstav toetus, mille eesmärk on toetada pikaajalise töötule, noore, vähenenud töövõimega, rahvusvahelise kaitse saaja või vanglast vabanenud inimese töötule saamist. Märgitakse toetus, mis sisaldub aruandeperioodi põhitöötasus (rida 5).
<b>Sihtannetuse arvelt makstud brutotöötasu (sh sihtprojektid, välisabiprojektid)</b>	Sihtannetuste arvelt oma töötajatele makstav brutotöötasu (sh grandiprojektid, sihtprojektid, välisabiprojektid). Märgitakse toetus, mis sisaldub aruandeperioodi põhitöötasus (rida 5).

## Andmete kontrollimine ja esitamine

Jälgige, et sisestate andmeid õigesti lahtrisse. Mõne välja korral on rakendatud loogilisi (aritmeetilisi) kontrole, et vältida vigu andmete sisestusel. Kui sisestatud andmed on omavahel või eeltäidetud andmetega vastuolus, ilmub tabeli kontrollimisel selle kohta veeteade. Vigade ilmumisel vaadake andmed hoolikalt üle ja tehke parandused. Küsimustiku esitamiseks vajutage nuppu „Kontrolli küsimustikku“, mis käivitab kontrollid. Kui olete vead parandanud, klõpsake nuppu „Kinnitan“.

Sotsiaalmaksu korral on rakendatud kontroll, milleks on vaja lisada selgitus ja kirjeldada sotsiaalmaksu erisus, kui sotsiaalmaks on teatud vahemikust väljas. Kontroll on selleks, et andmeesitajaga ei peaks hiljem uuesti kontakteeruma ja saaks kohe veenduda andmete korrektsuses.

## Andmete esitamine maakonniti

Majandusüksustelt, kellel on üle 1000 palgatöötaja ja kelle tegevus toimub enam kui ühes maakonnas, ootame andmeid maakondade kaupa. Kui ettevõtte või asutus laiendab mõnes maakonnas tegevust või tegevus lõppeb, siis palun teatage sellest Statistikaametilt.

Üldjuhul on töökoha asukoht tööandja tegutsemiskoht. Tööandjal võib olla üks või mitu tegutsemiskohta ja töötaja võib töötada rohkem kui ühes kohas. Kui töötaja töötab rohkem kui ühes kohas (nt hooldus, järelevalve) või kodus (kaugtöö vorm), määratakse püsiv töökoht kindlaks selle järgi, kust antakse juhtnööre või korraldatakse tööd.

Kui teatud tasu liiki (nt mitterahaline tasu) ei ole võimalik siduda konkreetse maakonnaga (isikuga), siis tuleb see jagada proportsionaalselt töötajate arvu alusel, s.t summa leida keskmise töötaja kohta ja siis korrutada vastava maakonna töötajate arvuga.

Kui ei ole teada, kuhu maakonda uus töötaja värvatakse (nt värvatakse nii Tartusse kui ka Tallinna ja sobiva kandidaadi leidmisel selgub alles hiljem, kus töökoht on), siis näidatakse vabad ametikohad peakontori järgi (kus saadakse tööülesanded).